

Santiago, veintiuno de octubre de dos mil veintiuno.

Visto:

En estos autos RIT T-1.931-2018, RUC 1840154151-5, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de diez de septiembre de dos mil diecinueve, fueron rechazadas la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y la demanda subsidiaria por despido improcedente y nulo, en ambos casos con cobro de prestaciones laborales, que don Jorge Luis Vergara Suazo interpuso en contra de la empresa Gestión de Recursos Humanos Limitada EST, tras acoger la excepción de falta de legitimación pasiva que opuso, por estimar que debió dirigirse en contra de la empresa usuaria Euroamerica Seguros de Vida S. A.

Con la finalidad de invalidar esta decisión, el demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por una sala de la Corte de Apelaciones de esta ciudad, mediante sentencia de veinticuatro de febrero de dos mil veinte.

En contra de esta resolución, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que, conforme se expresa en el recurso, la materia de derecho propuesta, consiste en determinar *“la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, el cual establece, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdo, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, y claramente no lo que debió haber sido.*

El fundamento de este principio se vincula con el carácter realista del Derecho del Trabajo. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieran pactado, o lo que debieron haber pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado.



Siendo de esta forma erróneo pretender juzgar la naturaleza de la relación entre empleador y trabajador, conforme a lo que debió haber sido, como estima el tribunal a quo, o lo que las partes hubieran pactado”.

El recurrente sostiene que la causal de despido invocada por el empleador, no es procedente, puesto que la del artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, requiere que las partes estén vinculadas por un contrato a plazo fijo, sosteniendo que el suscrito se transformó en indefinido en atención a sus sucesivas renovaciones y por apartarse de la normativa contenida en los artículos 183 N y siguientes del Código del Trabajo, por lo que se debe declarar injustificada, ya que las disposiciones que sirvieron de base a la decisión, en particular, sus artículos 183 Ñ y 183 T, no son aplicables, por cuanto la relación se extendió ininterrumpidamente desde marzo a agosto de 2018, razón que obliga a apreciar los hechos desde lo que ocurrió en la práctica y no sólo atendiendo al contenido formal de los acuerdos, único aspecto valorado en la instancia, al sostener que la demanda fue dirigida en forma errada y que la empresa usuaria se transformó en su empleador, análisis en el que entrega especial relevancia al principio de primacía de la realidad, fundamentos por los que solicita la invalidación del fallo y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que para efectuar el ejercicio de comparación propio del recurso que se analiza, se debe constatar la similitud de la materia de derecho resuelta en el fallo impugnado y en el que se ofrece para su confrontación, semejanza que es además necesaria cuando se contrastan las circunstancias de contexto que motivaron la decisión que se reprueba, con las particularidades que justificaron la orientación jurisprudencial divergente.

En efecto, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una discrepancia que deba ser resuelta y uniformada por esta Corte.

De este modo, para que prospere un arbitrio como el de la especie, y como cuestión previa, es menester verificar si los hechos establecidos en el pronunciamiento impugnado y sus razonamientos de derecho, son susceptibles de ser comparados con aquellos que sirven de fundamento a la sentencia que se invoca para su contraste, puesto que sobre la base de dicha identidad o semejanza, será posible homologar decisiones contradictorias.



Cuarto: Que, según lo expuesto, se deben considerar en primer lugar los hechos establecidos en la instancia:

1.- La empresa demandada, autorizada por la Inspección del Trabajo para proveer de trabajadores transitorios a las usuarias, celebró el 1 de noviembre de 2012, un convenio de regulación de este servicio con Euroamerica Seguros de Vida S. A.

2.- El demandante, don Jorge Luis Vergara Suazo, analista de gestión de cobranzas, fue contratado por la demandada para prestar servicios en la empresa usuaria, quienes suscribieron el 26 de febrero de 2018 un contrato de trabajo para que cumpliera, por treinta días, la función descrita en el artículo 183 Ñ letra e) del Código del Trabajo, por aumento ocasional, sea o no periódico, de una actividad, que se prolongó hasta el 31 de mayo de 2018, previa suscripción de dos anexos.

3.- El 1 de junio de 2018, la empresa demandada contrató por treinta días a don Jorge Luis Vergara Suazo como analista de gestión de cobranzas, para cumplir en dependencias de Euroamerica Seguros de Vida S. A., la labor a que se refiere el artículo 183 Ñ letra f) del Código del ramo, es decir, trabajos precisos, urgentes e impostergables que requieren una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria, que mediante dos anexos se extendió hasta el 31 de agosto de 2018, documentos que no fueron suscritos por el actor.

4.- El demandante presentó licencia médica el 6 de agosto de 2018, por 30 días.

5.- El 31 de agosto de 2018, la empresa demandada remitió carta de despido al demandante, fundado en la causal del artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, extendiendo el respectivo finiquito, que no fue suscrito por el trabajador.

Quinto: Que sobre la base de estos hechos, la judicatura del fondo tuvo presente para resolver, que el incumplimiento de la legislación en esta clase de contratos está sancionado específicamente en los artículos 183 N y 183 T del Código del Trabajo, por cuanto la empresa usuaria se debe considerar como la empleadora directa del trabajador, exonerándose a la suministradora, sin perjuicio de su responsabilidad administrativa.

En este sentido, plantea que las referidas disposiciones fueron vulneradas por las empresas al contratar por segunda vez al demandante, ya que el nuevo vínculo se sostuvo en las funciones descritas en el artículo 183 Ñ letra f) del



código citado, labores que el trabajador, por su especialización en gestión de cobranzas, no presta, y porque se trata de una actividad excepcional y acotada en el tiempo conforme a la naturaleza de las faenas urgentes que describe, no obstante lo cual, se extendieron por tres meses, observando, además, que desde febrero a agosto el suministro del trabajador tuvo una duración de noventa días, por lo que también fue quebrantado el artículo 183-O del Código del Trabajo, concluyendo, por tanto, la procedencia de la sanción contenida en sus artículos 183 N y 183 T, en el sentido que la relación laboral se debe entender vigente con la empresa usuaria y no con la que puso a disposición al dependiente, razón por lo que acogió la excepción de falta de legitimación pasiva deducida por la demandada.

En el fallo recurrido se consideraron los hechos establecidos en la instancia, en especial, *“que la demandada es una empresa de servicios transitorios autorizada para operar, como da cuenta el certificado número 153 emitido por la Inspección del Trabajo, pero también, con el contrato de trabajo que incorporaron ambas partes, con lo que queda claramente establecido que el actor es contratado para prestar servicios a la usuaria Euroamerica Seguros de Vida S. A.”*, dándose *“la situación prevista en la norma del artículo 183-N, en relación con el 183-T, en el sentido que no se trata de una contratación en los términos previstos por el legislador y en consecuencia, la relación laboral, en realidad y bajo el principio precisamente de la primacía de la realidad, debió entenderse suscrito con la empresa Euroamerica Seguros de Vida S. A., siendo aquella en realidad la empleadora del demandante y no la demandada en esta causa, no obstante este entramado jurídico del que pretenden dar cuenta los contratos de trabajo, los anexos no suscritos, la terminación mediante carta y en general, toda la documental que se ha incorporado por ambas partes, de manera que no cabe sino que acoger la excepción de falta de legitimidad pasiva”*, concluyendo *“que en la sentencia recurrida quedo´ establecido que respecto del demandado concurren los requisitos o supuestos de hecho que contempla el artículo 183-N en relación con el artículo 183-T ambos del Código del Trabajo. Al ser así, mal podía aplicarse esa norma al caso concreto y menos puede entonces resultar infringida por falta de aplicación, la que no es tal, ya que la sentencia rechaza la demanda subsecuentemente al acoger la excepción de falta de legitimación pasiva, ya que a su entender la acción debió haberse esgrimido contra Euroamerica Seguros de*



Vida S.A., no existiendo en la especie una errada aplicación de ley que hubiere influido en lo dispositivo de la sentencia”.

Sexto: Que para efectos de contraste, el demandante presentó tres sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°5.699-2015, 37.147-2017 y 45.635-2017, de 19 de abril de 2016, y 9 y 31 de julio de 2018, respectivamente.

En el primer fallo, se resolvió el régimen jurídico aplicable cuando existe una contratación a honorarios que no se ajusta a los requisitos legales, en especial, cuando concurren indicios de subordinación y dependencia, tratándose en este caso, de un grupo de trabajadores que prestaron servicios de jardinería y aseo para la municipalidad demandada, en el que se determinó *“qué debe entenderse por ‘labores accidentales y no habituales de la municipalidad’, siendo tales las que, no obstante ser particulares de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; en tanto que cometidos específicos, hipótesis regulada en el inciso segundo del artículo 4° de la citada ley, lo constituyen las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal”*, contenidas en *“la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, que estatuye que el aseo y ornato son actividades privativas de cada Municipalidad, conforme se establece en su artículo 3° letra a), permitiéndose a cada Corporación (artículo 15) la organización de unidades específicas para satisfacer este mandato, las que reciben la denominación de ‘unidad encargada de la función de medio ambiente, aseo y ornato’, tal como reza su artículo 25, que debe velar por ‘a) el aseo de las vías públicas, parques, plazas, jardines y, en general, de los bienes nacionales de uso público existentes en la comuna; b) el servicio de extracción de basura; c) la construcción, conservación y administración de las áreas verdes de la comuna; d) proponer y ejecutar medidas tendientes a materializar acciones y programas relacionados con medio ambiente; e) aplicar las normas ambientales a ejecutarse en la comuna que sean de su competencia, y, f) elaborar el anteproyecto de ordenanza ambiental. Para la aprobación de la misma, el concejo podrá solicitar siempre un informe técnico al Ministerio del Medio Ambiente’.* Luego, no puede sostenerse, sin incurrir en un error interpretativo, que una labor de aseo y ornato no es una genérica y habitual de un municipio, si en su Ley Orgánica se la regula como una que debe ejercer normal y permanentemente”.



En el segundo fallo, se tuvo presente para resolver, que la demandante “es una persona natural -monitora comunitaria- que si bien aparece contratada a honorarios, se desempeña en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para ese tipo de contrato, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. Orienta especialmente la decisión de esta Corte el hecho que el desempeño a honorarios no resulta acorde a una prestación de servicios como la descrita, esto es, bajo subordinación y dependencia, cumpliendo órdenes e instrucciones en la forma de prestar los servicios y en las modalidades de pago, con sujeción a fiscalización”, concluyendo, “en consecuencia, que la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo en relación con el artículo 4 de la Ley N°18.883, está dada por la vigencia de dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 4 de la Ley N°18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

En el último, se tuvo presente que “el vínculo se inició con fecha 18 de octubre de 2010 y, que se prolongó sin solución de continuidad hasta el 28 de febrero de 2017, data en que la actora fue notificada del término de la vinculación”, y que “más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los contratos celebrados por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye que en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir en la práctica los indicios que dan cuenta de dicho enlace, conforme el artículo 7° del Código del Trabajo”, “caso que debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad. Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia



entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los hechos establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación”. “Entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores se yergue como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, por lo tanto, regida por el código del ramo, y que, al verificarse su término, sin cumplir las formalidades que dicho texto legal establece, su desvinculación debe calificarse como un despido injustificado, dando derecho a las indemnizaciones legales consecuentes”.

Séptimo: Que del análisis de los hechos y razonamientos desarrollados en las sentencias de contraste, se advierte que no satisfacen el requerimiento exigido en el artículo 483 del Código del Trabajo, por cuanto quedó comprobado en la que se revisa, que el régimen contractual aplicable a las partes fue aquel específico que se contiene en sus artículos 183 N y siguientes, referido al suministro de trabajadores que determinadas empresas pueden entregar a aquellas que los pidan, en los casos y por el tiempo a que se refieren, respectivamente, los artículos 183 Ñ y 183 O del citado código, que en caso de contravención, tienen asignada una sanción en sus artículos 183 N y 183 T, que se consideró procedente, tras constatar que la demandada se excedió en el plazo de duración que la ley fija para esta clase de convenios y desestimar la plausibilidad de la contratación del demandante para ser empleado en una función urgente, precisa e impostergable que requiera una ejecución inmediata, teniendo en cuenta la actividad que ejercía como analista de gestión de cobranzas, y que ninguna reparación perentoria se extiende por tres meses; hechos y razonamientos de derecho que se distancian de los consignados en los fallos de cotejo, en los que se advirtió que la relación laboral controvertida entre un trabajador y la respectiva municipalidad demandada, pese a estar adscrita inicialmente a normas estatutarias, se declaró sujeta a las contenidas en el Código del Trabajo, por haberse excedido, en la práctica, el contenido del contrato a honorarios y del artículo 4 de la Ley N°18.883, por cuanto se comprobaron índices de laboralidad que daban cuenta de la real naturaleza del acuerdo, calificación que no se discutió



en estos autos, en el sentido de tratarse de uno de suministro, sujeto a un vínculo de subordinación y dependencia especial, ejercido en los hechos por la usuaria, que será directamente responsable en caso de contravención, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan en contra de la suministradora.

En consecuencia, se advierte que, si bien el actor pretende, en definitiva, que se reconozca una situación de hecho distinta a la consignada en los instrumentos que dan cuenta de un contrato de suministro, a fin de que se reconozca su vinculación indefinida con la empresa demandada y, en tal sentido, se funda en el principio de primacía de la realidad –que es el que subyace en las sentencias de contraste– es lo cierto que, en este caso, luego de esclarecer el marco normativo aplicable al régimen de contratación de las empresas de suministro y la situación jurídica que habría de regir en el caso propuesto, la judicatura laboral no se abocó a la determinación de la naturaleza jurídica de la relación contractual del actor, sino que, como consecuencia de lo reflexionado, procedió a precisar en contra de quien se debió dirigir la demanda, de manera que no fue la exclusión del principio de primacía de la realidad, en los términos propuestos por el actor, lo que resolvió el caso, sino la falta de legitimación pasiva, cuestión diversa a la tratada en los razonamientos vertidos en los fallos de contraste, en los que fue determinante su aplicación, tras advertir que, en la práctica, sucedieron hechos que impedían mantener la calificación inicial atribuida a la relación entre las partes, de carácter estatutaria, que se declaró sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, no por una razón de especialidad normativa, como se estimó en el fallo que se revisa, sino por supletoriedad, según lo dispuesto en el artículo 1 inciso tercero de ese texto legal, por falta de normas en la Ley N°18.883 que rigieran ese supuesto.

Octavo: Que, de este modo, queda de manifiesto que los fallos acompañados no contienen una distinta interpretación sobre la materia de derecho propuesta, controversia que fue resuelta en cada caso sobre la base de circunstancias fácticas y normativas disímiles, por lo que no se cumple el presupuesto contenido en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, motivo que conduce a desestimar el arbitrio intentado.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la



sentencia dictada el veinticuatro de febrero de dos mil veinte por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°43.586-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Gloria Ana Chevesich R., señora Andrea Muñoz S., y los Abogados Integrantes señor Diego Munita L. y Gonzalo Ruz L. No firma el Ministro señor Blanco y el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, veintiuno de octubre de dos mil veintiuno.



En Santiago, a veintiuno de octubre de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

